

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAKSI .....</b>	<b>xi</b>

## BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	6

## BAB II TINJAUAN PUSAKA

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu .....	7
2.2. Landasan Teori .....	10
2.2.1. Definisi Akuntansi .....	10
2.2.2. Definisi Akuntansi Perilaku .....	11
2.3. Motivasi .....	13
2.3.1. Definisi Motivasi .....	13
2.3.2. Teori Motivasi .....	17
2.3.3. Faktor Motivasi .....	21
2.3.4. Bentuk Motivasi .....	21

2.3.5. Unsur Penggerak Motivasi .....	22
2.4. Disiplin .....	23
2.4.1. Definisi Disiplin Kerja .....	23
2.4.2. Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja .....	24
2.4.3. Jenis Disiplin Kerja .....	25
2.5. Kepuasan Kerja .....	26
2.5.1. Definisi Kepuasan Kerja .....	26
2.5.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	27
2.5.3. Akibat Dari Tidak Terpenuhinya Kepuasan Kerja ..	28
2.5.4. Survei Kepuasan Kerja .....	29
2.5.5. Pengukuran Kepuasan Kerja .....	31
2.6. Kinerja .....	32
2.6.1. Definisi Kerja .....	32
2.6.2. Tujuan Evaluasi Kinerja .....	33
2.6.3. Manfaat Evaluasi Kinerja .....	34
2.6.4. Pengukuran Atau Penilaian Evaluasi Kinerja .....	34
2.7. Definisi Kinerja Karyawan .....	37
2.7.1. Indikator Yang Membentuk Kinerja Karyawan .....	38
2.8. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	39
2.9. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan .....	40
2.10. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ....	40
2.11. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	42

2.12. Kerangka Pikir .....	43
2.13. Hipotesis .....	44

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Definisi Operasional dan pengukuran Variabel .....	45
3.1.1. Definisi Operasional .....	45
3.1.2. Pengukuran Variabel .....	46
3.2. Teknik Penentuan Sampel .....	49
3.2.1. Populasi .....	49
3.2.2. Sampel .....	49
3.3. Teknik Pengumpulan Data .....	51
3.3.1. Jenis Data.....	51
3.3.2. Sumber Data .....	51
3.3.3. Proses Pengumpulan Data .....	51
3.4. Uji Kualitas Data .....	52
3.4.1. Uji Validitas .....	52
3.4.2. Uji Reliabilitas .....	53
3.5. Uji Normalitas.....	53
3.6. Uji Asumsi Klasik .....	54
3.7. Teknik Analisis dan Uji Hipotesis .....	57
3.7.1. Teknik Analisis .....	57
3.7.2. Uji Hipotesis .....	58
3.7.2.1. Uji Kesesuaian Model .....	58
3.7.2.2. Uji F .....	58
3.7.2.3. Uji t .....	59

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	60
4.1.1. Sejarah PDAM Kota Mojokerto .....	60
4.1.2. Lokasi Perusahaan .....	61
4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan .....	61
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian .....	70
4.2.1. Karakteristik responden .....	70
4.2.2. Deskripsi Variabel Motivasi ( $X_1$ ) .....	72
4.2.3. Deskripsi Variabel Disiplin ( $X_2$ ) .....	74
4.2.4. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) .....	75
4.2.5. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	76
4.3. Deskripsi Hasil Pengujian .....	77
4.3.1. Uji Validitas .....	77
4.3.2. Uji Reliabilitas .....	79
4.3.3. Uji Normalitas .....	80
4.3.4. Hasil Pengujian Asumsi Klasik .....	80
4.3.5. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda .....	83
4.3.6. Hasil Pengujian Hipotesis .....	85
4.3.6.1. Uji Kecocokan Model .....	85
4.3.6.2. Uji F .....	86
4.3.6.3. Uji t .....	86
4.4. Pembahasan .....	88
4.4.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	88

4.4.2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan .....	89
4.4.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	90
4.4.4. Perbedaan Penelitian Sekarang Dengan Penelitian Terdahulu .....	91

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan .....	93
5.2. Saran .....	94

## **DAFTAR PUSAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tingkat Kedisiplinan Pegawai Tahun 2007 – 2009 .....	4
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	71
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	71
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	72
Tabel 4.4.	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi ( $X_1$ ) .....	73
Tabel 4.5.	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Disiplin ( $X_2$ ) .....	74
Tabel 4.6.	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) .....	74
Tabel 4.7.	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	75
Tabel 4.8.	Hasil Uji Validitas Pertanyaan Variabel Motivasi ( $X_1$ ) .....	77
Tabel 4.9.	Hasil Uji Validitas Pertanyaan Variabel Disiplin ( $X_2$ ) .....	78
Tabel 4.10.	Hasil Uji Validitas Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) .....	78
Tabel 4.11.	Hasil Uji Validitas Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	79
Tabel 4.12.	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner .....	79
Tabel 4.13.	Hasil Pengujian Normalitas .....	80
Tabel 4.14.	Hasil Pengujian Multikolinieritas .....	81
Tabel 4.15.	Hasil Pengujian Heteroskedastisitas .....	82
Tabel 4.16.	Hasil Pengujian Regresi .....	83

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. : Diagram proses Motivasi .....	15
Gambar 2.1 : Kerangka Pikir .....	43
Gambar 3.1 : Kurva Autokorelasi .....	83
Gambar 4.1. : Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Mojokerto .....	62
Gambar 4.2. : Distribusi Daerah Keputusan Autokorelasi .....	83

# **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA MOJOKERTO**

**Aprilia Esty Wardhany**

## **Abstraksi**

Manajemen selalu berusaha untuk mengidentifikasi segala hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawannya. Salah satu indikator penurunan semangat kerja karyawan adalah menurunnya disiplin kerja karyawan. Tingkat disiplin karyawan yang rendah pada stadium selanjutnya akan berakibat pada ekonomi biaya tinggi yaitu terciptanya praktek-praktek kerja yang tidak efisiensi seperti mangkir kerja. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dan ditangani secara serius oleh perusahaan, karena karyawan merupakan sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, perusahaan memandang bahwa setiap karyawan adalah asset yang bernilai tinggi untuk mencapai tujuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Mojokerto.

Variabel penelitian adalah Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat ( $Y$ ). Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang berjumlah 43 orang di Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Mojokerto. Teknik analisis dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan variabel disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan.

*Keywords: Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan .*



# **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA MOJOKERTO**

**Aprilia Esty Wardhany**

## **Abstraksi**

Management is always trying to identify all matters that could affect employee morale. One indicator of decline in employee morale is declining employee discipline. Low-level employee discipline on the next stage will result in a high cost economy is the creation of employment practices that are not working efficiency as defaulters. Employee performance is one factor to be considered and taken seriously by employers, because employees are the resource that drives and directs the organization, the company considers that every employee is a valuable asset to achieve the goal. The purpose of this study is to investigate and empirically test the influence of motivation, discipline and job satisfaction to employee performance in the Regional Water Company in the city of Mojokerto.

Motivation research variables are (X1), Discipline (X2) and Job Satisfaction (X3) as the independent variable and Employee Performance as the dependent variable (Y). The sample in this study were all employees of 43 people at the Regional Water Company in the city of Mojokerto. Technical analysis using multiple linear regression and hypothesis testing.

Based on the results of research that has been done can be concluded that the motivation variable (X1), Discipline (X2) and Job Satisfaction (X3) a significant positive effect on employee performance and discipline variable (X2) the most dominant influence on Employee Performance.

**Keywords:** Motivation, Discipline, Job Satisfaction and Employee Performance.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada Era Globalisasi ini kemajuan teknologi dan perkembangan ekonomi begitu cepat dirasakan, seiring dengan kemajuan dan perkembangan tersebut, tingkat persaingan antar perusahaan ikut pula mengalami peningkatan, hal ini memaksa perusahaan untuk mengembangkan usaha semaksimal mungkin, serta mempertahankan kondisi perusahaan agar selalu dapat berjalan secara efisien.

Arah efisien sebagian besar perusahaan lebih mengarah pada rasionalisasi sumber daya yang dimiliki, artinya terdapat kecenderungan untuk menekan biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Manajemen yang sehat adalah manajemen yang berusaha untuk selalu mengidentifikasi segala hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawannya. Salah satu indikator penurunan semangat kerja karyawan adalah menurunnya disiplin kerja karyawan. Tingkat disiplin karyawan yang rendah pada stadium selanjutnya akan berakibat pada ekonomi biaya tinggi yaitu terciptanya praktek-praktek kerja yang tidak efisiensi seperti mangkir kerja.

Perilaku individu dalam suatu organisasi akan memiliki hubungan erat dengan kondisi lingkungannya. Iklim dan kondisi kerja yang serasi dan dinamis dapat terwujud seandainya uraian pekerjaan menunjukkan tingkat

tugas dan tanggung jawab yang jelas. Selain itu, penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat serta timbulnya kepuasan tenaga kerja pada pekerjaannya akan berpengaruh langsung terhadap iklim dan kondisi kerja yang serasi dan dinamis (Siswanto, 2003: 131).

Betapa pentingnya peranan karyawan dalam negara dan masyarakat khususnya dalam sebuah perusahaan termasuk kedisiplinan kerja pada karyawan harus ditanamkan sebagai rasa tanggung jawab kewajibannya secara sadar tanpa rasa takut terhadap sanksi-sanksi dari atasannya jika ia memang benar, dengan demikian disiplin kerja yang ditanamkan pada karyawan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena menyadari kewajibannya dan mengutamakan hasil kerja dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Upaya mempertahankan kondisi perusahaan agar selalu dapat berjalan secara efisien, perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerjanya. Namun peningkatan kinerja tidak akan berhasil apabila tidak didukung dengan sumber daya yang memadai. Salah satu sumber daya yang paling penting dalam perusahaan adalah tenaga kerja atau karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dan ditangani secara serius oleh perusahaan, karena karyawan merupakan sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, kinerja yang dihasilkan akan semakin baik jika suatu perusahaan memandang setiap karyawan adalah asset yang bernilai tinggi untuk mencapai tujuan.

Dalam penelitian ini, pembahasan dibatasi pada bagaimana hubungan penerapan motivasi, disiplin, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat menunjang terlaksananya peningkatan efektifitas dan efisien organisasi yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Maja Tirta Kota Mojokerto merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah yang bertanggung jawab atas penyediaan air bersih bagi masyarakat daerah Mojokerto.

Sebagai perangkat daerah khususnya PDAM Kota Mojokerto dituntut untuk dapat bekerja dengan karyawan dengan berdasarkan moral yang baik, bertaqwa berdaya guna, bersih, professional dan mengutamakan kepentingan / pelayanan kepada masyarakat daripada kepentingan sendiri dan sadar akan tanggung jawabnya. Karyawan PDAM Mojokerto harus lebih mengutamakan kepentingan umum daripada kepentingan pribadinya dan wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku serta melaksanakan tugas kedinasan yang diperankan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab. Namun demikian masih ada kendala untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil (khususnya Pegawai PDAM Kota Mojokerto) yang memiliki etos kerja dan kinerja yang baik. Hal ini dapat diindikasikan dengan masih dijumpainya pegawai yang bekerja sekedar untuk mencari nafkah menghidupi keluarganya atau bekerja sebagai formalitas dengan kegiatan apel pagi dan absensi saja dan apabila masuk kemudian mangkir tanpa peduli dengan tugas dan tanggung jawabnya, tanpa ada rasa bersalah yang dituntut hanya hak-haknya saja, bekerja dengan

malas-malasan, korupsi jam kerja dari pada semestinya, masih banyak dijumpai pegawai mengisi waktu dengan duduk-duduk, membaca koran, ngobrol dengan teman-teman dan ijin keluar kantor untuk urusan yang tidak ada hubungannya dengan kedinasan.

Tabel 1

## Tingkat Kedisiplinan Pegawai Tahun 2007 – 2009

No	Jenis Indisipliner	Jumlah		
		2007	2008	2009
1.	Terlambat masuk kerja	60	55	65
2.	Tidak masuk kerja tanpa keterangan	30	25	32
3.	Mangkir tanpa peduli dengan tugas dan tanggung jawabnya	37	35	45
4.	Masalah pribadi	35	41	43

Sumber : PDAM Kota Mojokerto

Menurut data Perusahaan Air Minum Daerah Kota Mojokerto terdapat permasalahan tingkat kedisiplinan yang menurun antara tahun 2007-2009. Dimana pada tahun 2009 mengalami penurunan tingkat kedisiplinan.

Dalam rangka mengurangi pelanggaran disiplin, Perusahaan Air Minum Daerah Kota Mojokerto perlu mengkaji perubahan perilaku dari aparatur pemerintah sebagai elemen dalam organisasi dalam melaksanakan

tugas pekerjaan dan pemberian motivasi dari atasan dan penegakan disiplin karyawan, serta memperhatikan keberadaan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan Latar Belakang diatas, Sehingga peneliti ingin mengambil judul **"Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Mojokerto"**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja secara Simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Mojokerto.
2. Apakah terdapat variabel yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Mojokerto.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Mojokerto .

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dapat dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi PDAM Mojokerto

Dapat memberikan masukan motivasi, disiplin dan kepuasan kerja sebelum dilakukan pengambilan keputusan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan agar lebih efektif dan efisien.

b. Bagi Akademis

Dapat dipergunakan sebagai referensi tambahan kepustakaan dan bahan masukan dalam melakukan penelitian dengan mengambil materi dan permasalahan yang sama untuk dapat memahami kebutuhan dunia usaha dan menjawab tantangan globalisasi.

c. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian, maka wawasan ilmiah dan pemahaman tentang kajian aplikasi akan bertambah luas terutama yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu diharapkan dapat melatih penulis untuk berpikir kritis, meningkatkan daya nalar dan memperluas wawasan.